

VII. LIBERTAD SINDICAL, REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA Y CONFLICTOS COLECTIVOS

SUMARIO

CONSIDERACIÓN PRELIMINAR.

1. LIBERTAD SINDICAL.

A) Contenido y alcance.

- a) Elección de los compromisarios que han de asistir a un congreso provincial del sindicato.
- b) Legitimación activa para impugnar convenios colectivos extraestaturarios.

B) Conducta antisindical y vulneración del derecho.

- a) Controladores aéreos: libertad sindical, negociación colectiva e imperio de la Ley.
- b) Despido de un trabajador por sus actos presindicales.

C) Garantías de los delegados sindicales.

- a) Miembro de la ejecutiva sindical que no es delegado sindical ni miembro del Comité de Empresa.

2. CONFLICTO COLECTIVO.

A) El proceso de conflicto colectivo: Prescripción de acciones.

B) El proceso de conflicto colectivo: Inadecuación de procedimiento.

C) El proceso de conflicto colectivo: Competencia objetiva: Criterio de territorialidad.

3. HUELGA.

CONSIDERACIÓN PRELIMINAR

Esta crónica analiza las sentencias recogidas en los números 1 a 4 de 2010 de la *Revista de Información Laboral-Jurisprudencia*.

1. LIBERTAD SINDICAL

A) Contenido y alcance

a) *Elección de los compromisarios que han de asistir a un congreso provincial del sindicato*

Dentro del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, a que se refiere el artículo 28.1 CE, suelen distinguirse dos grandes ámbitos sustantivos. El primero, es la vertiente organizativa o asociativa y que se refiere a la capacidad del sindicato para determinar por sí mismo su organización y funcionamiento. El otro, es el funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores (STC 70/2000).

Pues bien, dentro del primero se integran las normas y procedimientos de designación de los representantes de los afiliados de base en los distintos órganos que integran la organización sindical, así como del nombramiento de quienes ejerzan facultades ejecutivas o formen parte de órganos que deban ejecutarlas. A este respecto, debe recordarse que el artículo 7 CE exige que su estructura interna y funcionamiento deban ser democráticos. Pero, ¿qué quiere decir exactamente que «su estructura y funcionamiento deban ser democráticos»? ¿Implica este mandato la designación directa mediante voto libre y secreto de todos y cada uno de los puestos y responsabilidades del seno del sindicato?

Precisamente a esta cuestión responde la **STSJ de Castilla y León de 17 de febrero de 2010**, IL J 666. El caso que se le plantea es el de determinar si la designación de los compromisarios que debieran asistir a un congreso provincial del sindicato por parte de los órganos directivos (designación indirecta) en vez de por los afiliados directamente mediante voto (designación directa) es constitutiva de vulnerar el contenido esencial del derecho a la libertad sindical. Pues bien, sobre la base de la admisión de la existencia de miembros natos como consecuencia de que su designación viene respaldada por una elección previa por parte de las bases sindicales, se llega a la conclusión de que los métodos de elección indirecta resultan compatibles con la libertad sindical siempre cuando esté garantizada esa participación de la militancia en procedimientos de designación anteriores. A este respecto, resultan esclarecedoras las siguientes afirmaciones de la resolución: «puede discutirse si unos procedimientos son más o menos democráticos que otros, pero no existe un principio general que permita establecer una gradación en la naturaleza democrática del acuerdo, ni una exigencia de que, si tal gradación pudiera establecerse, hubiera obligación siempre de elegir el procedimiento más democrático de entre todos los posibles».

b) *Legitimación activa para impugnar convenios colectivos extraestatutarios*

Por otra parte, además del contenido esencial, la jurisprudencia constitucional ha configurado lo que se ha denominado como «contenido adicional» o conjunto de derechos o facultades adicionales de origen legal o convencional colectivo, con la consecuencia de que los actos contrarios a estos últimos son susceptibles de infringir el artículo 28.1 CE (STC 70/2000). La **STS de 23 de marzo de 2010**, IL J 721, se refiere a una de las facultades integrantes de este contenido adicional, cual es la capacidad de los sindicatos de impugnar convenios colectivos (artículos 2, 6 y 7 LOLS).

Así, sobre la base de una jurisprudencia ya asentada (SSTS de 16 de mayo de 2002, 29 de febrero de 2004 o 26 de enero de 2010, entre otras), declara que esa facultad se extiende también a los convenios colectivos extraestatutarios. A este respecto, recuerda además que la legitimación les viene dada, no sólo por el hecho de que en el caso estuviera vinculado con o se refiriera a sindicatos suficientemente representativos, sino que hubiera bastado la mera implantación en el ámbito del conflicto.

B) Conducta antisindical y vulneración del derecho

a) Controladores aéreos: libertad sindical, negociación colectiva e imperio de la Ley

Dentro del contenido material de la libertad sindical en su vertiente colectiva se encuentra, qué duda cabe, el derecho al libre ejercicio de la actividad sindical (artículo 7 CE) y, en concreto, el derecho a la negociación colectiva (artículo 37 CE). De esta forma, la negociación colectiva penetra en el núcleo duro de la libertad sindical, lo que ha permitido su tratamiento y protección al máximo nivel constitucional (STC 4/1983). Sin embargo, tanto el artículo 7, cuando se refiere a la actividad sindical, como el artículo 37, en relación con la negociación colectiva, se refieren a éstos dentro del marco de la CE y de las leyes.

Así, como otros derechos, la libertad sindical y su concreta manifestación en la negociación colectiva, no son ilimitados, sino que tienen un primer límite en la CE y, muy especialmente, en la Ley. A esta relación entre Ley y libertad sindical-negociación colectiva se refiere la **SAN de 10 de mayo de 2010**, IL J 770, vinculada al conocido caso de los controladores aéreos.

Como es conocido, la negociación colectiva para este grupo de trabajadores dio lugar a un convenio colectivo ciertamente generoso, que en muchos casos trasladaba facultades empresariales a los trabajadores y que llegó a un punto en que terminó por afectar a la normal actividad del sector, por cuanto que los sueldos millonarios de estos trabajadores impedían fijar tasas aéreas en niveles competitivos; o la regulación de la jornada, por citar otro ejemplo, dificultaba su adaptación al normal funcionamiento del mercado. El bloqueo de la negociación colectiva, así como los efectos para la normal prestación de este servicio público determinaron la intervención del Gobierno a través del RD-L 1/2010, de 5 de febrero, por el que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo (luego Ley 9/2010, de 14 de abril).

Pues bien, esta sentencia entra a determinar, por lo que ahora interesa, si esta intervención legal gubernamental vulnera la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. A este respecto, el Tribunal recuerda que, según una asentada jurisprudencia, «aunque la negociación colectiva descansa y se fundamente en la Constitución (artículo 37.1), de esta misma se deriva la mayor jerarquía de la Ley sobre el convenio, como se desprende de su artículo 7, que sujeta a los destinatarios del mismo, sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales, a lo dispuesto en la ley» (STS de 18 de enero de 2000), por lo que «en aras del principio de legalidad consagrado en el artículo 9 CE, las normas promulgadas por el Estado, con carácter de derecho necesario, penetran, por imperio de la ley, en la norma paccionada ya creada, lo que permite concluir que el artículo 37.1 de la Constitución

no se vulnera mecánicamente por la entrada en vigor de una ley que repercuta sobre los convenios colectivos que estén entonces vigentes, [...] puesto que la mayor jerarquía de la Ley sobre el convenio deriva de la propia Constitución».

La jerarquía es, pues, la regla general que rige la relación entre Ley y convenio colectivo, citándose como ejemplos de intervención legal las propias Leyes de Presupuestos en lo que hace, especialmente, a materia salarial en el ámbito público (STS de 22 de diciembre de 2008); o cuando el legislador se reserva espacios concretos, que se regularían normalmente mediante la negociación colectiva, cuando concurren situaciones excepcionales o casos especiales (STS de 16 de enero de 2008).

Por consiguiente, el problema de este caso se circunscribe a determinar si la intervención legal vulnera el límite expreso que contiene el artículo 53 CE, esto es, el respeto del contenido esencial de los derechos fundamentales (artículo 11 CE). Ello exige la ponderación de los intereses en juego y, por consiguiente, la aplicación del canon de proporcionalidad (FJ 10).

El principio de proporcionalidad, que es la herramienta utilizada para despejar si los actos que restringen los derechos fundamentales han respetado los límites establecidos por la propia Constitución, supone la aplicación de un triple test: 1) Que la intervención sea adecuada para alcanzar el fin que se propone. 2) Que la intervención sea necesaria, de modo que no quepa otra alternativa menos gravosa. 3) Que sea proporcionada en sentido estricto, entendiéndose como tal, que no suponga un sacrificio excesivo del derecho o interés sobre el que se produce la restricción del derecho.

Pues bien, en relación con la necesidad de la actuación, analizadas las causas que llevan a su adopción, el Tribunal concluye que «la intervención del legislador no sólo era obligada, sino que era imprescindible para corregir en el plazo más breve posible de tiempo una situación tan calamitosa», puesto que se ha provocado un importante déficit en AENA (de más de 200 millones de euros en relación con la tasa de aproximación para el año 2010) que pone en cuestión su sostenibilidad económica y financiera, le imposibilita competir adecuadamente, puesto que su tarifa de ruta supera en un 50% la media europea, y le impide objetivamente el cumplimiento del Reglamento Comunitario 2096/2005.

A este respecto, recuerda que la negociación colectiva «no sirve solamente para multiplicar geométricamente los derechos de un colectivo de trabajadores con gran poder de contratación, sino que debe contribuir necesariamente también a la competitividad de nuestras empresas, así como a su adaptación a los requerimientos del mercado», [...] puesto que si la negociación colectiva provoca, como sucede en el supuesto debatido, que el proveedor civil de servicios de tránsito aéreo se convierta en uno de los proveedores más ineficientes de nuestro entorno, mientras los controladores obtienen retribuciones millonarias y disfrutan de unas condiciones de trabajo, en las que el poder de organización, planificación, dirección, gestión, supervisión y control de la prestación de dichos servicios se “cogestionan” en el mejor de los casos y se desplaza individualmente a los propios controladores en el peor, como sucede con la disposición o no a prolongar la jornada, o a cambiar de turnos cuando lo exigen las necesidades del servicio, la negociación colectiva ha dejado de cumplir su función constitucional». De ahí que el régimen laboral de los controladores sea «indudablemente la mejor regulación de las condiciones de trabajo para una categoría de trabajadores, que se ha producido jamás en la historia de la negociación colectiva española,

lo que no merecería reproche alguno, si la contrapartida no hubiera sido la pérdida de la viabilidad económica del sistema de tránsito aéreo, así como la garantía de continuidad y seguridad del mismo, especialmente si tenemos presente que los beneficios introducidos por el convenio se financian con dinero público».

Era asimismo idónea, puesto que si era impensable que el colectivo afectado renunciara negociadamente a un sistema que le ha proporcionado unas retribuciones millonarias, apoyadas en una jornada ficticia, no había otro remedio que la intervención del legislador para asegurar la libertad de circulación en el tráfico aéreo.

Por último, la Sala entiende que es también proporcionada, «aunque se hayan restringido derechos reconocidos mediante convenio colectivo estatutario, [...] ya que el sacrificio, impuesto a los controladores, ha sido el mínimo posible para garantizar la seguridad y continuidad del servicio, cuya viabilidad se puso precisamente en peligro como consecuencia de la negociación colectiva controvertida». A este respecto, recuerda que la intervención legal se refiere únicamente a aquellas materias imprescindibles para alcanzar tal fin.

Por todo lo anterior, se desestima la demanda de conflicto colectivo planteada por los controladores.

b) Despido de un trabajador por sus actos presindicales

La cuestión a resolver versa sobre el despido de un trabajador cuya candidatura como representante de los trabajadores por el sindicato CCOO se había hecho pública. La empresa alega razones disciplinarias para argumentar la decisión extintiva, en concreto, la existencia de una plantilla innecesaria para su poca producción.

Conviene recordar en este punto que constituye doctrina constitucional en relación a los actos «presindicales» (en los cuales se desarrollan actos preparatorios y previos de una acción propiamente sindical) que éstos no pueden coartarse ni sufrir represalias los participantes en ellos, sin que deban permanecer extramuros de la protección y de las garantías del derecho fundamental de libertad sindical, pues, por el contrario, se trata de una etapa y de unos actos preparatorios del pleno ejercicio de los derechos sindicales en los que la exposición al riesgo y a eventuales represalias es superior que cuando existe ya afiliación a sindicatos, cuando éstos han convocado y participado en las elecciones a órganos de representación electiva de los trabajadores, y ejercitan su acción libremente en la empresa (STC 197/1990, de 29 noviembre).

La **STSJ de Galicia de 2 diciembre de 2009**, IL J 430, considera que la extinción contractual sometida a debate es merecedora del calificativo de despido nulo ya que la decisión extintiva acordada por la empleadora ha tenido como única causa el hecho de que el trabajador hiciera pública su candidatura como representante de los trabajadores por el sindicato CCOO. El relato fáctico es bastante concluyente: 1.º) al trabajador le es notificado por la empresa sin previo aviso el disfrute de vacaciones, presentando aquél denuncia ante la Inspección de Trabajo por amenaza de despido; 2.º) tras manifestar el trabajador su decisión de presentarse como candidato a las elecciones sindicales (y siendo este hecho conocido por la empresa), el gerente de la empresa convoca a los trabajadores y les comunica que se presente otra persona como candidato para evitar despedir al trabajador; 3.º) la empresa no ha logrado acreditar que la extinción del contrato de trabajo responda a causa

justa, siendo la carta de despido excesivamente genérica, no concretando suficientemente los hechos que imputa al trabajador; 4.º) no existe evidencia alguna de que exista exceso de producción y, por tanto, exceso de plantilla, que pudieran, en su caso, justificar la extinción contractual, más allá de las dificultades con las que se encontró la empresa meses antes de ser despedido el trabajador.

Por todo lo expuesto, el Tribunal concluye que la razón determinante de la decisión de la empresa de extinguir el contrato no es más que una reacción frente al legítimo derecho del trabajador de presentarse como candidato en las elecciones sindicales o, lo que es igual, que la decisión de la empleadora de despedir, como respuesta a la candidatura sindical del trabajador, contraviene lo preceptuado en los artículos 28.1 CE y 55.5 ET.

C) Garantías de los delegados sindicales

a) *Miembro de la ejecutiva sindical que no es delegado sindical ni miembro del Comité de Empresa*

En el supuesto analizado por la **STSJ de Madrid de 26 de enero de 2010**, IL J 456, el trabajador había sido nombrado como miembro de la comisión ejecutiva de la sección sindical de Comisiones Obreras. Habiéndose procedido a su despido, el trabajador impugnó la decisión extintiva de la empresa alegando, entre otros motivos, el incumplimiento de la obligación de darle trámite de audiencia previo, según lo impuesto en el artículo 68.a) ET, en relación con el artículo 10.3 LOLS.

En opinión del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, esta garantía no resulta de aplicación al caso. Aun cuando de conformidad con el convenio colectivo aplicable, la ejecutiva de la sección sindical es el órgano de representación e interlocución de los trabajadores y tiene las competencias reconocidas por ley al comité de empresa, ello no supone en modo alguno que el trabajador, por el hecho de pertenecer a esa ejecutiva, goce de la condición de delegado sindical del artículo 10.3 LOLS, en el que se reconoce a los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa las mismas garantías que las establecidas en el artículo 68 ET para los miembros de dichos comités, cuando las empresas sean de más de 250 trabajadores.

2. CONFLICTO COLECTIVO

A) El proceso de conflicto colectivo: Prescripción de acciones

La doctrina unificada sobre la materia es pacífica toda vez encuentra sólido fundamento en el artículo 1973 del Código Civil cuya directa aplicación permite que la tramitación de un proceso de conflicto colectivo paralice el trámite de los individuales ya iniciados sobre el mismo objeto, interrumpiendo así la prescripción de cuantas acciones se encontraran pendientes de ejercitar.

En el supuesto que analiza la **STS de 18 de febrero de 2010**, IL J 356, no se aprecia identidad de objeto entre dos conflictos colectivos anteriores, por cuanto uno afectaba al complemento de antigüedad y el segundo se planteaba respecto del salario base y su even-

tual compensación o absorción. De ahí que deba concluirse que este último no puede constituirse en causa de interrupción del pleito que por antigüedad plantea el actor, con rechazo de la pretensión del trabajador en base a las consideraciones siguientes:

1. La naturaleza de las sentencias de conflicto colectivo es declarativa no constitutiva, *pues interpreta normas jurídicas que ya existen con anterioridad*, razón que permite ejercitar la acción para reclamar el derecho a percibir el complemento litigioso al margen del conflicto colectivo sin esperar su resultado definitivo.
2. El conflicto colectivo tiene eficacia para interrumpir la prescripción en curso de una acción aún viva, pero en modo alguno para reavivar o reactivar una acción ya extinguida: Y siendo que conforme al artículo 59.2 ET el ejercicio para exigir percepciones económicas tiene plazo de un año, debe concluirse que procede la aplicación de este precepto con rechazo de las cantidades que superen dicho límite temporal al no evidenciarse conexión objetiva entre los dos conflictos colectivos que hubiese posibilitado el efecto interruptivo que por la parte actora sin éxito se pretende.

Idéntica cuestión se suscita en la **STS de 16 de febrero de 2010**, IL J 572. que con igual fundamento y considerando la nula interconexión entre los dos conflictos planteados, concluye que nada impedía al actor reclamar a la empleadora los conceptos salariales no afectados por los mismos por lo que deben entenderse prescritas las cantidades que superen el plazo de un año que autoriza el artículo 59.2 ET para reclamar percepciones económicas derivadas del contrato de trabajo.

B) El proceso de conflicto colectivo: Inadecuación de procedimiento

Por el sindicato CGT se solicita la nulidad de traslado de centro de trabajo por cuanto no se procedió conforme al artículo 40.2 ET, dada su naturaleza colectiva. Éste es el objeto del litigio analizado por la **SAN de 17 de marzo de 2010**, IL J 364, que toma como presupuesto fáctico los hechos que siguen:

1. Existe un preacuerdo entre empresa y parte de la representación de los trabajadores, no suscrito finalmente, para el cierre de oficinas que implicaba como consecuencia bien el traslado a otros centros de trabajo bien la resolución indemnizada de contratos.
2. Ante la falta de acuerdo la empresa decide acometer una reorganización cerrando sucursales y centralizando las actividades en el centro de La Moraleja (Madrid), dando como resultado la rescisión de numerosos puestos de trabajo por bajas incentivadas y cartas de traslado a quienes prestaban servicios en distintos centros que en ningún caso superaban los cinco trabajadores.
3. Es determinante partir de la regulación sobre traslados contenida en el convenio colectivo: «sólo podrán ser trasladados los trabajadores con una antigüedad inferior a diez años y por una sola vez, salvo caso de traslado colectivo del centro de trabajo o cierre del mismo».

Queda establecido el debate en la consideración de si el traslado es de naturaleza colectiva como sostiene el sindicato actor o si por el contrario no lo reúne como postula la

demandada, dando por hecho que la excepción de incompetencia planteada pivota sobre la referida cuestión al disponer el artículo 40.2 ET que es procedente esa vía procesal cuando las empresas incumplen el procedimiento previsto en la norma estatutaria.

Tras analizar detenidamente el precepto entiende la Sala que en la identificación del traslado colectivo existen tres parámetros: uno cualitativo, otro según el número de trabajadores afectados y un tercero referido al tramo temporal en que los distintos traslados pueden producirse, pero que en todo caso el factor decisivo viene constituido por el centro de trabajo, como unidad productiva autónoma de la empresa, por estas dos razones básicas:

- a) la primera, por razón de una interpretación sistemática del artículo 64 ET, al disponer entre las competencias del comité de empresa la emisión de informe en materia de *traslado total o parcial de instalaciones*, circunstancia que también implica el cambio de residencia del trabajador al encomendarle la empresa la prestación de servicios en un centro de trabajo distinto del suyo habitual;
- b) y la segunda, porque el período de consultas con los representantes de los trabajadores impone asumir como referencia también el ámbito representativo que el centro de trabajo comporta, como referencia básica de esa concreta garantía del procedimiento.

En el supuesto estudiado no concurren tales notas por lo que debe entenderse que no hay traslado colectivo, sino una reordenación de recursos humanos instrumentalizada mediante bajas incentivadas y la centralización de la actividad en un solo centro, incapaz de asumir la totalidad de la plantilla que venía prestando servicios en las distintas sucursales de la empresa distribuidas a lo largo y ancho de la geografía nacional. De ahí que no estemos en presencia ni de un traslado masivo ni tampoco de uno de carácter colectivo, al no rebasar los umbrales del artículo 40.2 ET *que deben computarse en el centro de trabajo y no en la empresa*, toda vez resulta acreditado que de las doce cartas de traslado sólo se ejecutaron siete de ellas y —lo que es dato decisivo— que en ningún caso la dimensión de sus respectivos centros de trabajo contaba con más de cinco empleados.

Siguiendo el planteamiento que precede se rechaza la pretensión actora al estimarse por la resolución judicial la excepción de inadecuación del procedimiento formulada de contrario: no hay traslado colectivo luego no puede haber modalidad especial de conflicto colectivo.

Se postula en demanda por vía también de conflicto colectivo la reducción proporcional de las ampliaciones de jornada en relación con la duración de procesos de incapacidad y ello en base al régimen de jornada y horario flexible establecido en el IX Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España, S.A., de carácter extraestatutario al no ser ratificado por la representación del sindicato demandante. Es el supuesto que estudia la **SAN de 16 de marzo de 2010**, IL J 365, que viene también a estimar igual excepción de inadecuación de procedimiento articulado por la empresa en base a las tres siguientes premisas:

- a) En principio no puede haber reparo alguno en tramitar la demanda del sindicato actuante por vía de conflicto, toda vez se insta la interpretación de un pacto convencional sobre el que existe discrepancia.

- b) Se invoca la distinción entre conflicto jurídico y conflicto de intereses, siendo la pretensión ejercitada a juicio de la empresa de esta última clase por cuanto se trata de sustituir un acuerdo ya existente por otra cláusula de redacción diametralmente opuesta a la letra de lo pactado.
- c) Se aprecia que no existe homogeneidad en el colectivo afectado dado que el objeto discutido impide su generalidad a un grupo determinado de personas al estar basado en una hipotética prolongación de jornada hasta alcanzar el máximo anual en concurrencia con eventuales períodos de incapacidad temporal.

La consideración conjunta de las precedentes alegaciones determina la inadecuación de procedimiento, que estima la Sala básicamente con apoyo en la propia literalidad del pacto que faculta a la empresa la determinación de los días concretos de prolongación de jornada e impide pueda alterarse por el órgano judicial. Fijado pues como conflicto de intereses, no existe impedimento para abordar una nueva negociación colectiva que venga a modificarlo y ello sin perjuicio de que por parte de los trabajadores afectados se pueda abrir la vía del procedimiento ordinaria al amparo del artículo 7.2 del Código Civil en caso de darse una situación de abuso de derecho.

C) El proceso de conflicto colectivo:

Competencia objetiva: Criterio de territorialidad

Los problemas procesales que se plantean en torno a los conflictos colectivos, también pueden ser referidos a la competencia territorial para la concreción del órgano judicial. Tal es el caso, de la **STS de 22 de enero de 2010**, IL J 33, en la que el sindicato demanda a AENA por externalizar el servicio de asistencia técnica de coordinación de actividades de los Aeropuertos del Grupo Canarias, contraviniendo con ello lo pactado colectivamente.

La empresa recurre ante el TS en base a varios motivos. El primero de ellos, que es el que interesa a nuestros efectos, la falta de competencia del Juzgado de lo Social a favor de la Audiencia Nacional. Respecto a este motivo el TS trae a colación su Sentencia de 21 de julio de 2009 en la que se establece el principio de territorialidad, conforme el cual, la territorialidad se haya vinculada a la afectación del conflicto. Según tal principio:

1. La competencia se determina por los límites reales e inherentes a la cuestión debatida.
2. La afectación del conflicto no es necesariamente coincidente con el área de la norma aplicable.
3. Abunda en esta tesis el que el artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral atribuya la legitimación para promover el proceso de conflicto colectivo en función del alcance de la representación de sindicatos, asociaciones o representantes legales o sindicales de los trabajadores.

Por todo ello, la competencia para conocer de una demanda de conflicto colectivo no deriva del alcance de la norma o decisión, sino del alcance o área a la que se contrae el conflicto.

3. HUELGA

En materia de vulneración de derechos fundamentales, concretamente, los de huelga y libertad sindical, podemos encontrar una **STS de 25 de enero de 2010**, IL J 27, en la que se plantea si los servicios mínimos cubiertos por los trabajadores en huelga y los servicios cubiertos por trabajadores de otros centros y contratos de refuerzo suponen una vulneración de tales derechos.

Se trata de un recurso de casación por ambas partes, por cuanto la empresa solicita que se desestime la demanda que declara vulnerados tales derechos y el sindicato que se eleve la cuantía de la indemnización por tal vulneración. El Tribunal Supremo desestima el recurso por ambas partes. Respecto de la empresa, establece que no es lícito emplear en los servicios mínimos a los huelguistas (por cuanto se demostró que la empresa obligó a trabajar a huelguistas cuando tales servicios pudieron ser atendidos por trabajadores que no hacían tal huelga) o a otras personas del resto de servicios de los centros de trabajo, y mucho menos contratar a empresas que presten servicios de refuerzo para cubrir aquellos que no se puedan atender como consecuencia de la huelga. Una actuación de este tipo, dice el TS, viola el derecho de huelga y de libertad sindical.

Por lo que se refiere a la alegación del sindicato, el Tribunal Supremo establece que es doctrina jurisprudencial reiterada el hecho de que el órgano jurisdiccional, atendiendo a las circunstancias del caso, pueda fijar el importe de la indemnización a su libre arbitrio, salvo que sea desproporcionada o irrazonable.

JESÚS R. MERCADER UGUINA
ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ (COORDINADORA)
CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ
PATRICIA NIETO ROJAS
JOSÉ DELGADO RUIZ
AMANDA MORENO SOLANA
PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI
DANIEL PÉREZ DEL PRADO